

مستوى الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني – دراسة ميدانية بمركزي التوجيه والإرشاد المدرسي و المهني لولاية الوادي وولاية ورقلة –

The level of professional skills of educational and professional guidance counselors - field study within the educational and professional guidance centers of the States of El Oued and the State of Ouargla.

حنان فليون^{1*}، الساسي حوامدي²

¹مخبر التكامل المعرفي بين علوم اللغة العربية والعلوم الاجتماعية، جامعة الوادي (الجزائر)، hananefelioune30@gmail.com

²مخبر التنمية الاجتماعية و خدمة المجتمع ، جامعة الوادي (الجزائر)، drsacih@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2024/ 02/29؛ تاريخ القبول: 2024/10/20؛ تاريخ النشر: 2025/02/10

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي وولاية ورقلة، حيث تم تطبيق استبيان الكفايات المهنية المصمم من طرف الطالبة على عينة مكونة من (145) مستشارا توجيه وإرشاد مدرسي ومهني اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أسفرت النتائج كالتالي: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي وولاية ورقلة بمستوى منخفض في الكفايات المهنية، ومستوى منخفض في بعد كفاية الإعلام، بعد كفاية التوجيه، بعد كفاية الإرشاد، بعد كفاية التقويم والمتابعة. ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية. لا يوجد اختلاف دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا باختلاف الأقدمية في الوظيفة، وباختلاف التخصص الجامعي.

الكلمات المفتاحية: مستوى الكفايات المهنية، مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

Cette étude avait pour objectif de révéler le niveau de compétences professionnelles des conseillers d'orientation et d'orientation scolaire et professionnelle dans les Etats d'El Oued et de Ouargla. Le questionnaire de compétences professionnelles conçu par l'étudiant a été appliqué à un échantillon de (145) conseillers d'orientation scolaire et professionnelle choisis de manière simple et aléatoire. L'approche descriptive a été utilisée pour atteindre les objectifs de l'étude et les résultats ont été les suivants : La majorité des conseillers d'orientation scolaire et professionnelle de la province d'El Oued et Ouargla se caractérisent par un faible niveau de compétences professionnelles, et un faible niveau dans la dimension de l'adéquation de l'information, de l'adéquation de l'orientation, de l'adéquation de l'orientation et de l'adéquation de l'orientation. d'évaluation et de suivi. Il n'existe pas de différence statistiquement significative au niveau de signification ($\alpha \leq 0.05$) entre les hommes et les femmes conseillers d'orientation scolaire et professionnelle sur l'échelle des compétences professionnelles. Il n'existe pas de différence statistiquement significative au niveau de significativité ($\alpha \leq 0.05$) dans les rangs des scores mesurant les compétences professionnelles parmi les conseillers d'orientation scolaire et professionnelle selon la différence d'ancienneté dans l'emploi et selon la filière universitaire. Mots-clés : niveau de compétences professionnelles, conseiller d'orientation et de conseil scolaire et professionnel, centre d'orientation et de conseil scolaire et professionnel.

I- الإشكالية :

تعد المدرسة المؤسسة الرسمية التي تقوم بإعداد الأجيال في المجالات المختلفة كي يستطيع كل جيل أن يأخذ دوره في المجتمع مستقبلاً، لذا يعد دور المدرسة أساسياً وهاماً في تقدم المجتمع ونموه، ولعل ما يساعد المدرسة على تحقيق هذه الأهداف هو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يتصدى لمساعدة التلاميذ لمواجهة مشكلاتهم كافة.

كما يعتبر التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من أهم العمليات التربوية التي تركز عليها فعالية النشاطات التربوية، ودافعية المتعلمين كونه يساعدهم في تحسين المستوى الدراسي لأن التلميذ يعتبر المحور والمركز الفعلي للعملية التربوية، ومن أجل ذلك أخذت وزارة التربية على ضرورة وجود الإرشاد التربوي في المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها وأنواعها لكي يؤدي مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني واجباته ومهامه ويتحمل مسؤوليته اتجاه التلاميذ.

وحتى يساهم المستشار في تحقيق الغايات والأهداف التربوية والإرشادية بوجه خاص، قد يحتاج إلى كفايات مهنية تؤهله لأداء عمله بدقة، حيث أن الكفايات المهنية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني تتمثل في قدرتهم وتمكنهم من أداء سلوك فعلي محدد يرتبط بالجوانب الإرشادية والتربوية لتحسين العملية الإرشادية بحيث تشمل من وجهة نظر Egan (1986) امتلاك المستشار للمعلومات الإدارية والإرشاد والتوجيه والتنظيم والمعارف والمهارات المرتبطة بالعملية الإرشادية التربوية على مستوى المؤسسات التربوية، وهذا ما دعا الدول المتقدمة إلى زيادة الاهتمام بتدعيم وتنمية كفايات الإرشاد النفسي والتربوي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ليكونوا قادرين على مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية والنفسية. (الخرجي، 2010، 38)

ولمستشار التوجيه المدرسي والمهني في هذا المجال كفايات مهنية مختلفة يقوم بها لصالح المتعلمين، حيث تتمثل كفايات الإعلام في قدرة المستشار على تنشيط حصص إعلامية جماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين طبقاً لبرنامجهم مع مدير المؤسسة، ومعرفة كيفية تنظيم حملات إعلامية حول الدراسة والحرف والمنافذ الجامعية والمهنية المتوفرة في عالم الشغل، والحرص على إعلام التلاميذ بكل المعلومات الخاصة بالواقع التربوي والمدرسي والمهني بهدف تنظيم وتفعيل المسار الدراسي لتلميذ بتحقيق الموافقة بين طموحاته ونتائج المدرسية، والمساهمة بفعالية في نشاطات الأسبوع الوطني للإعلام.

كما تتمثل مجال كفايات التوجيه لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في إمكانية القدرة على مرافقة التلاميذ خلال مساهمهم المدرسي وتوجيههم في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم ومقتضيات التخطيط التربوي، وامتلاك مهارة التحليل النتائج الفصلية لديه لجميع التلاميذ في مقاطعة تدخله، حيث يبرز المستشار عدد التلاميذ الذي يتوقع منهم النجاح والانتقال إلى الصف الأعلى، كما يبرز نقاط الضعف والقوة لكل مادة تعليمية والإشراف على بطاقة المتابعة والتوجيه ومعالجتها ومتابعتها، والقدرة على دراسة وتحليل استبيان الميول والاهتمامات والتعرف على ميولات ورغباتهم والمواد المفضلة لديهم، والقدرة على إجراء الفحوص النفسية الضرورية قصد التكفل بالتلاميذ الذين يعانون من مشاكل خاصة، المساهمة بفعالية في عملية استكشاف التلاميذ المتخلفين دراسياً والمشاركة في تنظيم التعليم ودروس الاستدراك.

هذا ويسعى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مجال كفايات الإرشاد في القدرة على تنظيم حصص إرشادية لفائدة التلاميذ لمساعدتهم على حل مشاكلهم والتكيف مع الوسط التعليمي، مساعدة التلاميذ على استكشاف ميولهم الدراسية والمهنية، مرافقة التلاميذ في بناء مشروعهم الشخصي وفق رغباتهم واستعداداتهم، وتفعيل خدمات الإرشاد النفسي لمواجهة مشكلات التلاميذ المدرسية.

وتتمثل مجال كفايات التقييم والمتابعة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في القدرة على الإعداد والتحضير والإشراف وتنشيط الجلسات التنسيقية بين مختلف الأطراف، والقدرة على الإعداد والتنظيم التربوي وتقديرات النجاح انطلاقاً من معرفته الجيدة لنتائج التلاميذ ومتابعة وتنفيذ وتقييم مشروع المؤسسة ودراسة رغبات التلاميذ، والقدرة على دراسة وتحليل نتائج الشهادة ومقارنة نتائجها بالتقييم المستمر، تقويم المردود التحصيلي للمؤسسة بتقديم خطط تربوية فعالة، والتخطيط لبرامج المعالجة التربوية بما يخدم مشروع المؤسسة التربوية.

وقد يكون للإعداد العلمي والنظري الذي اكتسبه المستشارين دوراً مهماً في مجال الإرشاد والتوجيه ورفع مستوى الكفايات المهنية لديهم، حيث يتمثل الإعداد النظري في عدد من المقررات يدرسها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تزوده بمعلومات واسعة عن الإرشاد والعلاج النفسي، طرائق الإرشاد النفسي، والصحة النفسية، وعلم النفس العلاجي، ومجالات الإرشاد النفسي، وبرامج الإرشاد.

كما يتمثل الإعداد العلمي في التدريب على إجراء المقابلات الإرشادية وفتياتها تحت إشراف متخصصين متمرسين في التوجيه والإرشاد، والتدريب على استخدام الاختبارات والمقاييس النفسية وفتياتها ومهارات التعامل معها، والتدريب على أسلوب دراسة الحالة وكتابة التقارير المختلفة، والتدريب على إدارة المناقشات في الإرشاد الجمعي. (عمراني، 2013، 69)

وعليه فإن نجاح مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ونبوغه، وتأديته لمهنته وتحقيق الأهداف المرجوة منه يكمن في قدرته على تأدية الكفايات المهنية الأساسية اللازمة والتي تتمثل في كفايات الإعلام، وكفايات التوجيه، وكفايات الإرشاد، وكفايات التقييم والمتابعة، وذلك بهدف مساعدته للتلاميذ على تحديد قدراتهم وميولاتهم وحل مشاكلهم الدراسية.

ومن اعتبارات الدراسة الحالية، توجيه أنظار القائمين على العملية التعليمية بأهمية الكفايات المهنية والنظر إليها بعين الاعتبار في عملية اختيار وانتقاء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وتكوينهم، حتى يتسنى لهم القيام بأدوارهم بصورة أفضل، كما قد تساهم هذه الدراسة في تصميم برامج تدريبية لتنمية الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول:

1- ما مستوى الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

2- التساؤلات الجزئية للتساؤل الأول:

1-1- ما مستوى بعد كفاية الإعلام لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

1-2- ما مستوى بعد كفاية التوجيه لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

1-3- ما مستوى بعد كفاية الإرشاد لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

1-4- ما مستوى بعد كفاية التقييم والمتابعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؟

التساؤل الثاني:

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً للجنس؟

التساؤل الثالث:

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً

للأقدمية في الوظيفة؟

التساؤل الرابع:

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف التخصص الجامعي.

الفرضيات:

الفرضية العامة:

- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في الكفايات المهنية.

- الفرضيات الجزئية:

1-1- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية الإعلام.

1-2- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية التوجيه.

1-3- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية الإرشاد.

1-4- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية التقويم والمتابعة.

الفرضية الثانية:

2- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية.

الفرضية الثالثة:

3- لا يوجد اختلاف دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف الأقدمية في الوظيفة.

الفرضية الرابعة:

4- لا يوجد اختلاف دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف التخصص الجامعي.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- محاولة الكشف عن مستوى الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي وولاية ورقلة.

2- معرفة الفروق على مقياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً للجنس.

3- معرفة الفروق في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف الأقدمية في الوظيفة.

4- معرفة الفروق في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف التخصص الجامعي.

أهمية الدراسة الحالية:

تكمن أهمية الدراسة في العديد من النقاط :

- 1- إلقاء الضوء على موضوع الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذي يعد من المواضيع الجديدة بالدراسة والبحث.
 - 2- تعتبر هذه الدراسة مرجعاً لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، والجهات المختصة، يمكن الاستفادة منها في تقييم أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
 - 3- تصميم أول مقياس للكفايات المهنية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر حسب البرنامج الوزاري المنشود.
 - 4- ساهمت هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة :

1-الكفايات المهنية:

وهي مجموعة من المهارات التي يمتلكها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ويمارسها أثناء عمله ليتمكن من القيام به بتفان وإتقان. هذه المهارات مرتبطة باستجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على فقرات الاستبيان المستخدم في الدراسة.

التعريف الإجرائي للأبعاد:

- 1- **كفايات الإعلام:** وهي مجموع المهارات التي يمتلكها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي تمكنه من إعلام التلاميذ والأساتذة والجمهور الواسع حول المسارات الدراسية والمنافذ المهنية المتاحة في عالم الشغل.
 - 2- **كفايات التوجيه:** وهي مجموع المهارات التي يمتلكها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي تمكنه من مساعدة التلميذ على تحقيق التوافق بين قدراته الدراسية وميوله ورغباته من جهة وبين متطلبات الفروع الدراسية والمهنية من جهة أخرى.
 - 3- **كفايات الإرشاد:** وهي مجموع المهارات التي يمتلكها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي تمكنه من مساعدة التلميذ على فهم ذاته ومعرفة قدراته وإمكاناته والتبصّر بمشكلاته ومواجهتها وتنمية سلوكه الإيجابي.
- كفايات التقويم والمتابعة:** وهي مجموع المهارات التي يمتلكها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والتي تمكنه من متابعة المسار الدراسي للتلاميذ في جميع مراحلهم التعليمية، قصد تحسين ظروف تدرّسهم والحدّ من التسرب المدرسي.

حدود الدراسة:

- 1- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .
- 2- الحدود الزمنية: إن المجال الزمني المخصص للدراسة، محدد بالسنة الجامعية 2023-2024.
- 3- الحدود المكانية : تتحدد الدراسة ميدانيا في ولاية الوادي وولاية ورقلة.

الإطار النظري للدراسة :

1)التعريف بمستشار التوجيه المدرسي والمهني:

مستشار التوجيه هو أحد موظفي قطاع التربية والتعليم يسعى إلى تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي والمهني المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، وهي أحد هيئات وزارة التربية الوطنية. (خماد مُجد، 2014، 112)

ويعرفه كل من سعيد عبد العزيز وجودت عطوي (2009، 20) بأنه المسؤول الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه والإرشاد وبدونه يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه والإرشاد وحتى يقوم المستشار بدوره يجب إعدادة علميا في أقسام علم النفس والجامعات وتدريبه علميا في مراكز التوجيه والإرشاد والعيادات النفسية الملحقه في الجامعات والمدارس تحت إشراف مختصين.

ويعرفه جدوع أبو يوسف (2008، 10) بأنه الشخص الذي يقوم بمساعدة المسترشدين على حل مشكلاتهم النفسية و الاجتماعية والتعليمية والأخلاقية بالطريقة الفردية أو الجماعية.

كما يعرف بلقاسم عطيات (2019، 360) مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني بأنه موظف في قطاع التربية يعمل على مساعدة التلميذ على معرفة قدراته، وفهم ميولاته لتحقيق ذاته مدرسيا ومهنيا مستقبلا.

مما سبق نعرف مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بأنه هو المسؤول الأول على تنفيذ خدمة التوجيه أسندت إليه مجموعة من المهام منها الإعلام، التوجيه، الإرشاد، والتقييم والمتابعة وذلك بهدف مساعدة التلاميذ في حل مشاكلهم النفسية أو الاجتماعية أو التربوية قصد تحقيق أهداف التلاميذ وتكيفهم مع الوسط الداخلي أو الخارجي وتحسين مستوى الدراسي لهم وتحقيق مساهمهم من أجل الوصول إلى نجاح وتحقيق طموحاتهم في المستقبل.

2) طبيعة عمل مستشار التوجيه المدرسي والمهني:

مستشار التوجيه المدرسي والمهني هو أخصائي التوجيه المدرسي في المنظومة التربوية الجزائرية، وهو ذلك الشخص المعين بهذه الرتبة أو برتبة مستشار رئيسي في التوجيه المدرسي من قبل وزير التربية، وباقتراح من اللجنة التقنية المكلفة بالدراسة المسبقة للملفات، وهذا بعد نجاحه في اختبار مسابقة وطنية على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية لتوظيف موظفي التوجيه المدرسي المهني، يمارس مستشار التوجيه بعد فترة التربص عمله إما من مركز التوجيه المدرسي، أو من مقر الثانوية أو المتقنة التي عين بها وهذا وفقا لمهام محددة وزاريا.

وبحكم تكوينه المتنوع التربوي والإداري والتقني، لمدة سنتين، بمركز التوجيه والتخطيط التربوي في المجالات التربوية والنفسية والاجتماعية والتشريعية والإحصائية، فإن المستشار في التوجيه التربوي يعتبر عنصرا فاعلا، ويحتل مكانة هامة من خلال تدخلاته ومبادراته وإسهاماته في مختلف الاجتماعات والعمليات، حيث تتسم مبادراته بالفعالية والموضوعية. (حمزاوي، 2014، 75)

3) تعريف الكفايات المهنية:

عرف الناقة (1987، 20) الكفايات المهنية بأنها درجة النجاح في تحقيق الأهداف المتوقعة، وكما تعني مجموعة الأهداف السلوكية المحددة بدقة وتصف المهارات والمعارف الضرورية لشخص ما ليكون مقتدرا على أداء مهمات بعينها.

ويرى عبد الجواد أن الكفاية المهنية تعني أن يتم إنجاز العمل المهني من خلال ممارسة جيدة أساسها اكتساب المهارة في الأداء مستندة إلى إطار نظري يحدد متطلبات المهنة، وهذا ما يجعل مفهوم الكفاية المهنية شاغلا لمكونات ثلاث هي المعلومات و المهارات و الاتجاهات. (الزهراني، 2012، 16)

وعرفتها الفتلاوي (2003، 74) بأنها قدرات يعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهمات (معرفية، ومهارية، ووجدانية) تكون الأداء النهائي المتوقع إنجازه بمستوى معين مرض من ناحية الفاعلية.

ويعرفها زيان (2012، 359) هي مجموعة المهارات والسلوكيات والقدرات المكتسبة لدى المرشدين التربويين وتطبيقها في العمل الميداني.

وتعرف كذلك بأنها: تلك المهارات المكتسبة النامية من خلال الخبرات و التجارب و الممارسات التي تعد ضرورة لأداء العمل بسرعة و دقة. (السعودي، 2017، 165)

4) تصنيف الكفايات المهنية:

أكدت الكثير من الدراسات والأبحاث على تنوع الكفايات التعليمية حسب مكوناتها ويجمع الباحثون على أن هناك أربعة أنواع من الكفايات وبناء على ذلك حدد الناقة (1987، 20) أنواع هذه الكفايات وهي :

1- **الكفايات المعرفية:** و تشير إلى المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لمهامه في شتى المجالات والأنشطة المتصلة بهذه المهام، وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات والفنيات، ويعتمد مدى كفاية المعلومات في هذا الجانب على إستراتيجية المؤسسة التعليمية في الجانب المعرفي.

2- **الكفايات الأدائية:** تشير إلى قدرات الأداء التي يظهرها مستشار التوجيه المدرسي والمهني وتتضمن المهارات النفسية حركية في حقول المواد التكنولوجية، والمواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله المستشار سابقا من كفاءات معرفية وتتطلب عرضا يستطيع المستشار أن يقدمه ويؤديه مستفيدا فيه كل من الوسائل والأساليب والفنيات.

3- **الكفايات الوجدانية:** تشير إلى معتقدات مستشار التوجيه المدرسي والمهني واستعداداته و ميوله واتجاهاته وقيمه وسلوكه الوجداني، والذي يؤثر على أدائه لعمل ما، وهذه تعطي جوانب كثيرة و عوامل متعددة مثل حساسية المستشار وتقبله لنفسه، واتجاهاته نحو المهنة، وتسهم الدراسات الإنسانية و معامل التفاعل الإنساني في تحقيق هذه الكفايات.

4- **الكفايات الإنتاجية:** تشير إلى أثر أداء مستشار التوجيه المدرسي والمهني للكفايات السابقة في الميدان، وهذه ينبغي أن تلقى الاهتمام في برامج إعداد الكوادر الفنية، ذلك أن هذه البرامج تعد للتأهيل، والتأهيل هنا والكفاية عادة ما يشيران إلى نجاح المتخصص في أداء عمله، وكثيرا ما ننظر إلى هذا المستوى الأخير من منظور التقدير والتقييم أي المستوى الذي ينبغي أن يقوم من خلاله كل برنامج الكفاية.

5) الدراسات السابقة:

دراسة الخزرجي (2010) بعنوان الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية ، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الكفاية المهنية والمكانة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين، وقامت الباحثة ببناء مقياسين أحدهما لقياس الكفاية المهنية و الآخر لقياس المكانة الاجتماعية، وطبقت الأدوات على عينة قوامها (440) مرشد ومرشدة تربوية تم اختبارهم بالطريقة العشوائية من المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية ديالى وبغداد، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد لدى المرشدين التربويين مستوى مقبول من الكفاية و المكانة الاجتماعية، و لا توجد فروق في الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات (النوع، التخصص، الخدمة)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المكانة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين على وفق المتغيرات(النوع، التخصص)، وتوجد علاقة قوية وموجبة بين الكفاية المهنية و المكانة الاجتماعية.

هدفت دراسة الغانمي (2013) إلى معرفة العلاقة بين الكفايات المهنية وجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين بمحافظة القنفذة في المملكة العربية السعودية ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي، وقام بتصميم مقياسين الأول لقياس جودة الخدمات الإرشادية و الثاني لقياس الكفايات المهنية للمرشد الطلابي، و تكونت عينة الدراسة من (120) مرشداً ، و توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات الإرشادية و الكفايات المهنية لدى المرشدين الطلابيين، ولا توجد فروق في الكفايات المهنية لدى المرشدين الطلابيين وفقاً لسنوات الخبرة و التخصص، كما لا توجد فروق في جودة الخدمات الإرشادية وفقاً للتخصص وسنوات الخبرة.

دراسة قوارح و غريب (2017) هدفت الدراسة إلى الكشف عن الكفاءات المهنية التي يتطلبها عمل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق مقياس لتحديد الكفاءات المهنية وتطبيقه على عينة مكونة من 24 مستشار ومستشارة، وتوصلت الدراسة إلى أهم الكفاءات المطلوبة لأداء مهنة التوجيه والإرشاد.

دراسة الجنديل (2017) بعنوان الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين بمحافظة بغداد، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإزعاجات اليومية و الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واستعملت الباحثة أداتين هما: مقياس الإزعاجات اليومية، ومقياس الكفاية المهنية، وبلغت عينة الدراسة (400) مرشداً ومرشدة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة بين الإزعاجات اليومية و الكفاية المهنية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الكفاية المهنية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة مراد أبو عقيل (2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدراس عرب النقب بالأردن ، وتم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (152) مرشداً (ة)، وأظهرت نتائج الدراسة: وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين، أن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين جاءت بدرجة مرتفعة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين حسب الجنس والمؤهل العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين حسب متغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة 10 سنوات فأكثر.

دراسة المهدي (2019) بعنوان الكفايات المهنية لدى المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توفر الكفايات المهنية لدى المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بولاية الخرطوم و معرفة الفروق في درجة امتلاكهم للكفايات للقيام بعملية الإرشاد تبعاً لمتغير النوع و التخصص و المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة و الدورات التدريبية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بإعداد إستبانة مكونة من أربعة محاور مشتملة على (40) فقرة ، وطبقت الأداة على عينة عشوائية عددها (90) مرشد ومرشدة بالمحليات المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : تتسم الكفايات اللازمة لعملية الإرشاد النفسي لدى المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى) لصالح الأنثى، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات اللازمة للقيام بعملية الإرشاد النفسي لدى المرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية بولاية الخرطوم في كل من متغير المؤهل الأكاديمي، التخصص، والدورات التدريبية و سنوات الخبرة.

تناولت جميع الدراسات الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية، غير أن دراسة الخزرجي (2010) ربطت الكفايات المهنية بالمكانة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين ببغداد، ودراسة الغالمي (2013) ربطت الكفايات المهنية بجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين التربويين بالسعودية، ودراسة قوارح وغريب (2017) سعت إلى أهم الكفاءات المطلوبة لأداء مهنة التوجيه والإرشاد لدى المرشدين بولاية الجلفة، ودراسة الجنديل (2017) التي ربطت الإزعاجات اليومية بالكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين بمحافظة بغداد، ودراسة مراد أبو عقيل (2019) التي ربطت الكفاءة المهنية بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدراس عرب النقب بالأردن، ودراسة المهدي (2019) ربطت الكفايات المهنية ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المرشدين التربويين بالسودان، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى تصميم مقياس خاص بالكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولاية الوادي وولاية ورقلة.

II - الإجراءات الميدانية للدراسة :

منهج الدراسة:

إن طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج المتبع، وبما أن موضوع الدراسة هو معرفة مستوى الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وكذلك الفروق بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الكفايات المهنية باختلاف نوع الجنس والأقدمية والتخصص، فإن المنهج الملائم هو المنهج الوصفي.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولايتي الوادي وورقلة، والبالغ عددهم (145) مستشاراً ومستشارة، منهم (16) مستشار و(129) مستشارة، بمركزي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي وورقلة في الموسم الدراسي 2023-2024، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة قدرت (145) مستشاراً ومستشارة موزعة حسب الخصائص في الجدول التالي:

الجدول (01) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب بعض المتغيرات الديموغرافية

المجموع	التخصص الجامعي			الأقدمية في الوظيفة			الجنس		المتغيرات
	علوم التربية	علم اجتماع	علم النفس	20-10 سنة	10-6 سنوات	أقل من 5 سنوات	إناث	ذكور	
145	26	68	51	12	14	119	129	16	العدد
100	17.93	46.89	35.17	8.27	9.65	82.06	88.96	11.03	النسبة (%)

يتضح من الجدول رقم (01) أن عدد الإناث في عينة الدراسة يفوق عدد الذكور، وأن أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني أقدميتهم أقل من 5-10 سنوات، حسب مختلف التخصصات في ميدان العلوم الاجتماعية.

أداة جمع بيانات الدراسة :

مقياس الكفايات المهنية

نظرا لعدم توفر مقياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، حيث أن المقاييس المتوفرة عن الكفايات المهنية موجهة لعينة من الأساتذة والمشرفين التربويين لذلك تم تصميم مقياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني من طرف الباحثة.

-خطوات تصميم مقياس الكفايات المهنية:

- الإطلاع على الجانب النظري في مجال مهام وكفايات مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
- الإطلاع على البرنامج و الدليل المنهجي للإرشاد المدرسي والمهني.
- إجراء مقابلة مع مدير مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية ورقلة، سمحت بالحصول على معلومات تخص مهام مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والكفايات المهنية التي تستلزم أن تكون لدى كل مستشار لتحسين من أداء عمله.

و اشتمل المقياس على (36) فقرة موزعة على (4) أبعاد وهي :

- 1- بعد كفايات الإعلام : ويتكون من (08) فقرات.
- 2- بعد كفايات التوجيه: ويتكون من(08) فقرات.
- 3- بعد كفايات الإرشاد : يتكون من (10) فقرات.
- 4- بعد التقويم والمتابعة : يتكون من (10) فقرات.

وكان عدد البدائل هو(3) بدائل،(دائما، أحيانا، أبدا) يقابلها الأوزان: 3،2،1.

وتكون أعلى درجة يتحصل عليها مستشار التوجيه و الإرشاد المدرسي والمهني بالنسبة لكامل عبارات المقياس هي (108) درجة، وأقل درجة يمكن أن يتحصل عليها المستشار هي (36) درجة.

وصف الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق المحتوى

حيث تم عرض المقياس على (6) ستة من الأساتذة المختصين في علم النفس وكذا علوم التربية بجامعة ورقلة والوادي وكذا مفتش مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية الوادي ومدير مركز التوجيه المدرسي والمهني بولاية ورقلة وذلك وفقا للعناصر التالية :

- 1- قياس البنود للخاصية .
- 2- الكفاية العددية للبنود .
- 3- ملاءمة بدائل الاستجابة.

4- مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

5- مدى وضوح المثال التوضيحي للاستجابة

وبعد استعادة المقياس، قامت الباحثة بتعديله في ضوء الملاحظات التي أبدتها المحكمين من خلال تعديل إعادة صياغة بعض الفقرات، اعتماداً على آراء وملاحظات أغلبية المحكمين، ليأخذ مقياس الكفايات المهنية صورته النهائية .

- صدق الاتساق الداخلي

قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الكفايات المهنية وأبعاده على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والجدول التالي تعرض ذلك:

جدول(02): معاملات صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الكفايات المهنية والدرجة الكلية للمقياس

مقياس الكفايات المهنية	بعد كفاية الإعلام	بعد كفاية التوجيه	بعد كفاية الإرشاد	بعد كفاية التقويم والمتابعة
Pearson Correlation	.87**	.67**	.58**	.61**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
N	80			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من خلال نتائج الجدول، أن قيم صدق الاتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.87 – 0.58)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة ومقبولة للإشارة بأن الأداة متسقة داخلياً، ويمكن الاعتماد عليها في دراسات ميدانية أخرى.

جدول(03): معاملات صدق الاتساق الداخلي لبند كفاية الإعلام والدرجة الكلية للبند
نتائج البند الأول (كفاية الإعلام)

البند	أرقام البنود	معامل ارتباط البند مع الدرجة الكلية للمقياس
كفاية الإعلام	1	.54**
	2	.25**
	3	.71**
	4	.55**
	5	.61**

.51**	6	
.58**	7	
.42**	8	

** تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01

* تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من خلال الجدول، أن معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية الإعلام والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (0.25 و0.71)، وكانت جميعها مقبولة .

جدول (04): معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية التوجيه والدرجة الكلية للبعد
نتائج البعد الثاني (كفاية التوجيه)

البعد	أرقام البنود	معامل ارتباط البند مع الدرجة الكلية للمقياس
كفاية التوجيه	1	.50**
	2	.46**
	3	.37**
	4	.47**
	5	.56**
	6	.49**
	7	.58**
	8	.53**

** تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01

* تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية التوجيه والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (0.37 و 0.58)، وكانت جميعها مقبولة .

جدول(05): معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية الإرشاد والدرجة الكلية للبعد
نتائج البعد الثالث (كفاية الإرشاد)

** تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01

البعد	أرقام البنود	معامل ارتباط البند مع الدرجة الكلية للمقياس
كفاية الإرشاد	1	.60**
	2	.49**
	3	0.16
	4	.29**
	5	.57**
	6	.67**
	7	.39**
	8	.55**
	9	.34**
	10	.55**

* تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من خلال الجدول، أن معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية الإرشاد والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (0.16- 0.67)، وكانت جميعها مقبولة باستثناء البند (03) فقد جاء معامل ارتباطه مع الدرجة الكلية دون القيمة المطلوبة، وهذا ما يؤكد ضرورة حذف هذا البند.

جدول(06): معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية التقويم والمتابعة والدرجة الكلية للبعد
نتائج البعد الرابع (كفاية التقويم والمتابعة)

** تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01

معامل ارتباط البند مع الدرجة الكلية للمقياس	أرقام البنود	البعد
.62**	1	كفاية التقويم والمتابعة
.32**	2	
.23**	3	
.45**	4	
.62**	5	
.66**	6	
.31**	7	
.55**	8	
.65**	9	
.44**	10	

* تمثل دلالة ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معاملات صدق الاتساق الداخلي لبنود بعد كفاية التقويم والمتابعة والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (0.23 و 0.62)، وكانت جميعها مقبولة .

من خلال استعراض النتائج نستنتج أن أغلبية بنود المقياس ذات ارتباط دال إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عدا البند رقم (03) من البعد الثالث تم استبعاده من المقياس لعدم احتواؤه على قدر كافٍ من الصدق.

النتائج: كما قمنا بحساب ثبات مقياس الكفايات المهنية وأبعاده على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بطريقة ألفا كرونباخ كون أن ألفا كرونباخ يتوافق والمقاييس ذات التدرج الثلاثي فما فوق في الأوزان وهذا ينطبق على المقياس المطبق في الدراسة الحالية، والجدول التالي يعرض ذلك:

عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	مقياس الكفايات المهنية وأبعاده
08	0.64	بعد كفاية الإعلام
08	0.53	بعد كفاية التوجيه
10	0.62	بعد كفاية الإرشاد
10	0.65	بعد كفاية التقويم والمتابعة
36	0.86	مقياس الكفايات المهنية

الجدول(07) يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لقياس اتساق بنود مقياس الكفايات المهنية وأبعاده، نلاحظ أن قيم معاملات الثبات مقبولة إلى حد ما تجعلنا نعتمد هذه المقياس والثوق به في جمع بيانات هذه الدراسة. بعد تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية وتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً، سيتم عرض النتائج المتوصل إليها بعد تطبيق مقياس الكفايات المهنية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وسنحاول من خلالها تفسير النتائج ومناقشتها.

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في الكفايات المهنية. ويندرج تحت الفرضية الأولى الفرضيات الجزئية التالية:

- 1-2- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية الإعلام.
- 2-2- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية التوجيه.
- 3-2- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية الإرشاد.
- 4-2- يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية التقويم والمتابعة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضيات قمنا بإجراء اختبار "كا²" (χ^2) Chi-square.test اللابارامتري لحسن التطابق، وبعد التأكد فرضيات اختبار "كا²" وشروطه كانت النتائج كالتالي: تجدر الإشارة أن الحرف "ت" يعني التكرارات في جداول العرض.

جدول(01): دلالة الاختلاف بين مستويات الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني

الدالة الاحصائية	Df	القيمة الاحتمالية	قيمة كا ²	%	ت	مستويات الكفايات المهنية وأبعاده
دالة	2	0.000	24.85	52	74	منخفض
				18	26	معتدل
				30	43	مرتفع
				100	143	المجموع
		0.000	28.12	54	77	منخفض

			20	28	معتدل	التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	
			26	38	مرتفع		
			100	143	المجموع		
	0.000	26.53		53	76	منخفض	بعد كفاية التوجيه لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
				27	39	معتدل	
				20	28	مرتفع	
				100	143	المجموع	
	0.000	22.08		52	74	منخفض	بعد كفاية الإرشاد لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
				26	37	معتدل	
				22	32	مرتفع	
				100	143	المجموع	
	0.000	25.35		47	67	منخفض	بعد كفاية التقويم والمتابعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني
14				20	معتدل		
39				56	مرتفع		
100				143	المجموع		

$$\chi^2_{(df=2, \alpha \leq 0.05)} = 5.99$$

يتبين من الجدول (01): أن الاختلاف بين مستويات الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، اختلاف دال إحصائياً، بدليل أن قيمة كاسي المحسوبة المقدرة بـ: 24.85 أكبر من قيمة كاسي الجدولة المقدرة بـ: 5.99، بقيمة احتمالية محسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الاختلاف الموجود بين مستويات الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اختلاف حقيقي.

وللتوضيح: نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى الكفايات المهنية المنخفض المقدر بـ: 74 بنسبة 52% وهي الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى الكفايات المهنية المرتفع المقدر بـ: 43 بنسبة 30%، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل للكفايات المهنية المقدر بـ: 26 بنسبة 18%. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية الأولى المنصوصة بـ: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في الكفايات المهنية.

وبالرجوع للجدول (01): نجد أن الاختلاف بين مستويات بعد كفاية الإعلام لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، اختلاف دال إحصائياً، بدليل أن قيمة كاسي المحسوبة المقدرة بـ: 28.12 أكبر من قيمة كاسي الجدولة المقدرة بـ: 5.99، بقيمة احتمالية

محسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الاختلاف الموجود بين مستويات بعد كفاية الإعلام لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اختلاف حقيقي.

وللتوضيح: نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإعلام المنخفض المقدر بـ: 77 بنسبة 54% وهي الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإعلام المرتفع المقدر بـ: 38 بنسبة 27%، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبعد كفاية الإعلام المقدر بـ: 28 بنسبة 20%. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية الجزئية الأولى المنصوصة بـ: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية الإعلام.

وبالرجوع أيضا للجدول (01): نجد أن الاختلاف بين مستويات بعد كفاية التوجيه لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، اختلاف دال إحصائيا، بدليل أن قيمة χ^2 المحسوبة المقدر بـ: 26.53 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة المقدر بـ: 5.99، بقيمة احتمالية محسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الاختلاف الموجود بين مستويات بعد كفاية الإعلام لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اختلاف حقيقي.

وللتوضيح: نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية التوجيه المنخفض المقدر بـ: 76 بنسبة 53% وهي الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية التوجيه المرتفع المقدر بـ: 39 بنسبة 27%، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبعد كفاية التوجيه المقدر بـ: 28 بنسبة 20%. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية الجزئية الثانية المنصوصة بـ: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية التوجيه.

وبالرجوع كذلك للجدول (01): نجد أن نجد أن الاختلاف بين مستويات بعد كفاية الإرشاد لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، اختلاف دال إحصائيا، بدليل أن قيمة χ^2 المحسوبة المقدر بـ: 22.08 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة المقدر بـ: 5.99، بقيمة احتمالية محسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الاختلاف الموجود بين مستويات بعد كفاية الإرشاد لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اختلاف حقيقي.

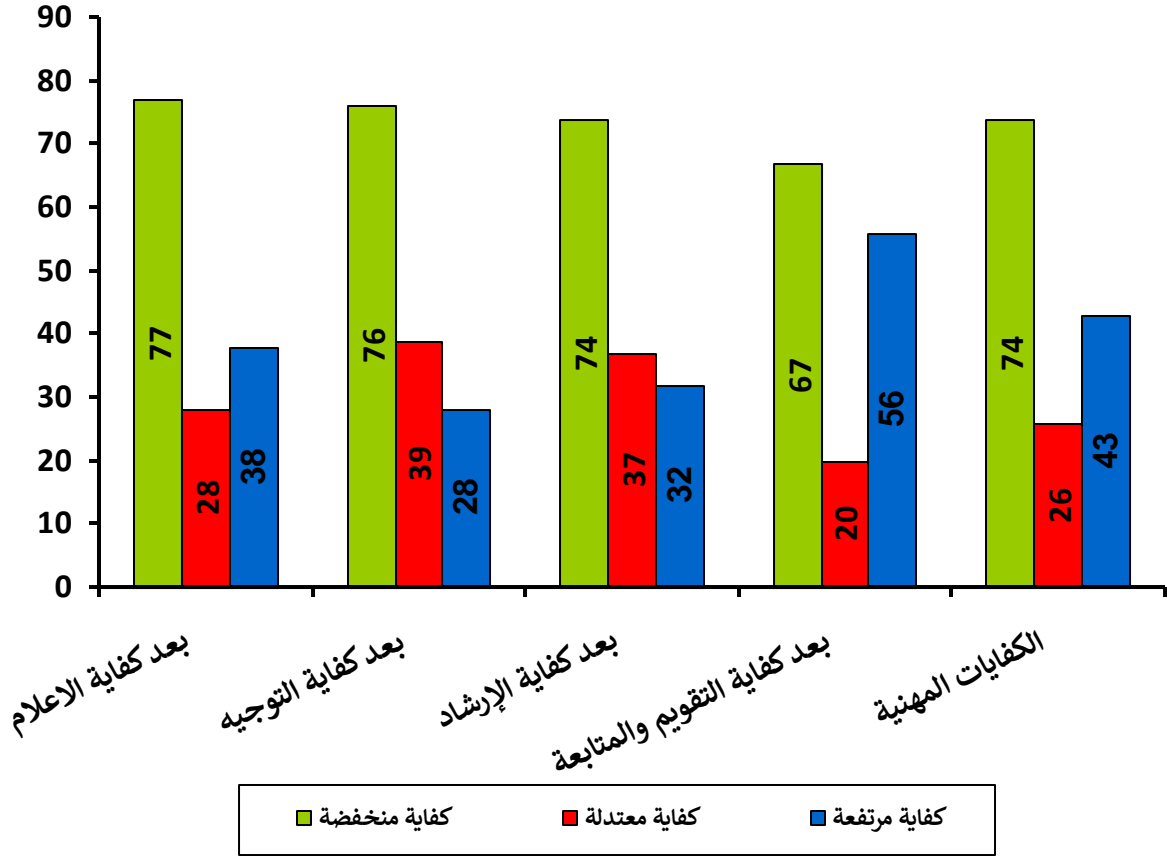
وللتوضيح: نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإرشاد المنخفض المقدر بـ: 74 بنسبة 52% وهي الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإرشاد المرتفع المقدر بـ: 37 بنسبة 26%، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبعد كفاية الإرشاد المقدر بـ: 32 بنسبة 22%. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية الجزئية الثالثة المنصوصة بـ: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية الإرشاد.

أخيرا وبالرجوع للجدول (01): نجد أن نجد أن الاختلاف بين مستويات بعد كفاية التقويم والمتابعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، اختلاف دال إحصائيا، بدليل أن قيمة χ^2 المحسوبة المقدر بـ: 25.35 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة المقدر بـ: 5.99، بقيمة احتمالية محسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الاختلاف الموجود بين مستويات بعد كفاية التقويم والمتابعة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني اختلاف حقيقي.

وللتوضيح: نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية التقويم والمتابعة المنخفض المقدر بـ: 67 بنسبة 47% وهي الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإرشاد المرتفع المقدر بـ: 56 بنسبة 39% وهي نسبة معتبرة، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبعد كفاية التقويم والمتابعة المقدر

ب:20 بنسبة 14%. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية الجزئية الرابعة المنصوطة ب: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في بعد كفاية التقويم والمتابعة. والشكل التالي: يلخص بيانيا مستويات الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

الشكل(01): مستويات الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني



يتضح من الشكل(01): أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى الكفايات المهنية المنخفض المقدر ب:74 وهو الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى الكفايات المهنية المرتفع المقدر ب:43، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل للكفايات المهنية المقدر ب:26. ونجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإعلام المنخفض المقدر ب:77 وهو الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإعلام المرتفع المقدر ب:38، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبع كفاية الإعلام المقدر ب:28. وكذلك نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية التوجيه المنخفض المقدر ب:76 وهو الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية التوجيه المرتفع المقدر ب:39، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبع كفاية التوجيه المقدر ب:28.

ونجد أيضا أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإرشاد المنخفض المقدر بـ: 74 وهو الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإرشاد المرتفع المقدر بـ: 37، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبعد كفاية الإرشاد المقدر بـ: 32.

وأخيرا نجد أن تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية التقويم والمتابعة المنخفض المقدر بـ: 67 وهو الأكبر، بالمقابل نجد تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى بعد كفاية الإرشاد المرتفع المقدر بـ: 56، أما تكرار مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمستوى المعتدل لبعد كفاية التقويم والمتابعة المقدر بـ: 20.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية.

وللتحقق من هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار مان وتني (U) للعينات المستقلة البديل اللابارامترى لاختبار "ت" لعينتين مستقلتين بعد التحقق من عدم توفر شروطه، والجدول التالي يعرض نتائج الاختبار ودلالته الإحصائية:

جدول (02): دلالة الفروق في رتب درجات الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس

الكفايات المهنية

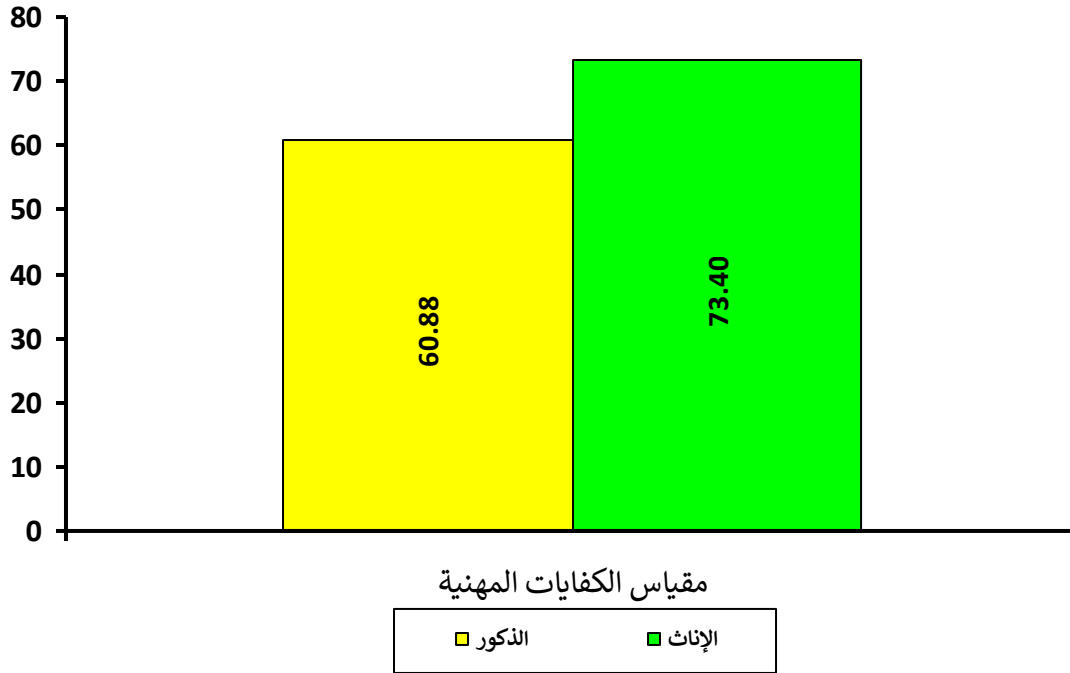
مقياس الكفايات المهنية	العينة N	متوسط الرتب	قيمة مان وتني U	قيمة اختبار Z	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الذكور	16	60.88	838	-1.14	0.253	غير دال
الإناث	127	73.40				

$$Z_{\alpha=0.05} = \pm 1.96$$

يتضح من بيانات الجدول (02) أن متوسط رتب درجات الذكور من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية البالغ (60.88)، ومتوسط رتب درجات الإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية البالغ (73.40)، كما جاءت قيمة اختبار "Z" المحسوبة (-1.14) أصغر من قيمة "Z" الجدولة (-1.96)، بقيمة احتمالية محسوبة (0.253) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على أن اختلاف الجنس (ذكور/إناث) لا يؤدي إلى التباين في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وعلى إثر هذه النتيجة نقبل بالفرضية القائلة: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية.

والشكل التالي يلخص بيانيا متوسط رتب درجات الذكور ومتوسط رتب درجات الإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية.

الشكل (02): متوسط رتب درجات الذكور ومتوسط رتب درجات الإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية



يتضح من الشكل (02): أن متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى الإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (73.40) أكبر نسبياً من متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى الذكور من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (60.88).

6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: لا يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف الأقدمية في الوظيفة. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار كروكسال واليس (K.W.test) كبديل لابارامتري لاختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك بعد التأكد من عدم توفر شروطه وافترضاته التي لم تتحقق، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (03): دلالة الاختلاف في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الأقدمية في الوظيفة

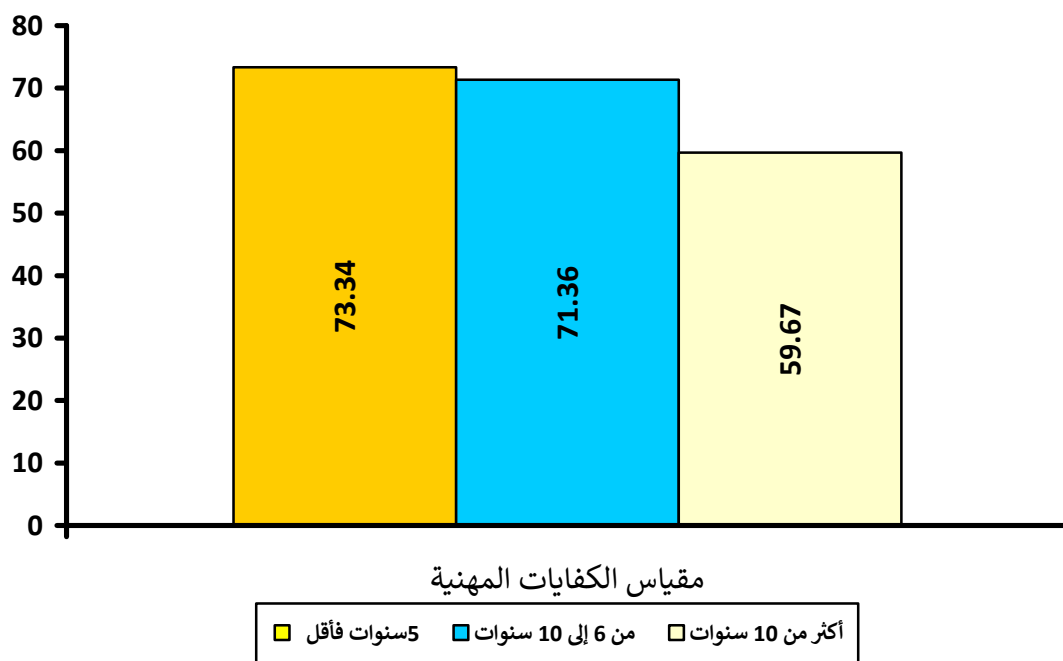
الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة كا ²	متوسط الرتب	ت	مقياس الكفايات المهنية	فئات الأقدمية في الوظيفة
غير دالة	0.55	1.19	73.34	117		5 سنوات فأقل
			71.36	14		من 6 إلى 10 سنوات
			59.67	12		أكثر من 10 سنوات
			/	143		المجموع

$$\chi^2_{(df 2, \alpha \leq 0.05)} = 5.99$$

يتبين من الجدول (03): أن الاختلاف في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الأقدمية في الوظيفة اختلاف غير دال إحصائياً، بدليل أن قيمة χ^2 المحسوبة المقدره بـ: 1.19 أصغر من قيمة χ^2 الجدولة المقدره بـ: 5.99، وبقيمة احتمالية (0.55) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنّ اختلاف الأقدمية في الوظيفة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لا يؤدي إلى التباين في رتب درجات قياس الكفايات المهنية. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية القائلة: لا يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الأقدمية في الوظيفة.

والشكل البياني التالي: يعرض متوسطات رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً للأقدمية في الوظيفة.

الشكل (03): متوسطات رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً للأقدمية في الوظيفة



يتضح من الشكل (03): أن متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى ذوي الأقدمية في الوظيفة (5 سنوات فأقل) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (73.34)، وهو الأكبر نسبياً، ويليه متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى ذوي الأقدمية في الوظيفة (من 6 سنوات إلى 10 سنوات) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (71.36)، ويليه متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى ذوي الأقدمية في الوظيفة (أكثر من 10 سنوات) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (59.67).

7- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة: لا يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف التخصص الجامعي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار كروكسال واليس (K.W.test) كبديل لابارامتري لاختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك بعد التأكد من عدم توفر شروطه وافترضاته التي لم تتحقق، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (04): دلالة الاختلاف في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص الجامعي

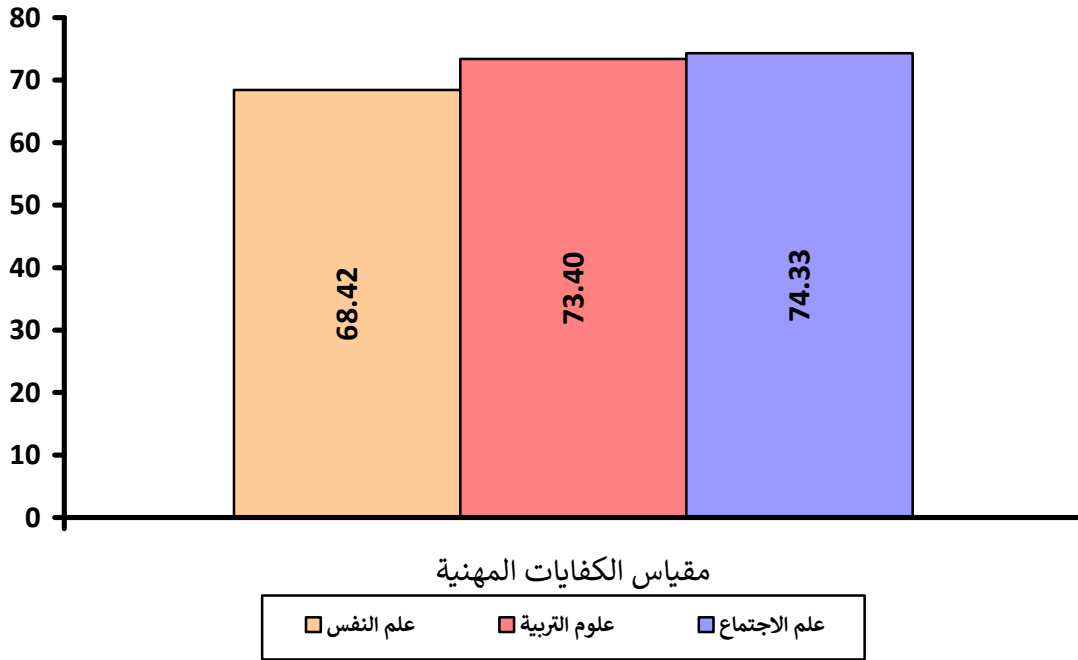
الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة كا ²	متوسط الرتب	ت	قياس الكفايات المهنية	فئات التخصص الجامعي
غير دالة	0.72	0.64	68.42	53		علم النفس
			73.40	21		علوم التربية
			74.33	69		علم الاجتماع
			/	143		المجموع

$$\chi^2_{(df 2, \alpha \leq 0.05)} = 5.99$$

يتبين من الجدول (04): أن الاختلاف في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص الجامعي اختلاف غير دال إحصائياً، بدليل أن قيمة كا² المحسوبة المقدرة بـ: 0.64 أصغر من قيمة كا² الجدولة المقدرة بـ: 5.99، وبقية احتمالية (0.72) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنّ اختلاف التخصص الجامعي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لا يؤدي إلى التباين في رتب درجات قياس الكفايات المهنية. وهذه النتيجة تدفعنا إلى قبول الفرضية القائلة: لا يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف التخصص الجامعي.

والشكل البياني التالي: يعرض متوسطات رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً للتخصص الجامعي.

الشكل (04): متوسطات رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا للتخصص الجامعي



يتضح من الشكل (04): أن متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى ذوي التخصص الجامعي (علم الاجتماع) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (74.33)، وهو الأكبر نسبياً، ويليه متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى ذوي التخصص الجامعي (علوم التربية) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (73.40)، ويليه متوسط رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى ذوي التخصص الجامعي (علم النفس) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المقدر (68.42).

III - النتائج ومناقشتها :

مناقشة نتيجة الفرضية الأولى وفروعها: تنص الفرضية الأولى: يتميز أغلبية مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستوى منخفض في الكفايات المهنية وأن مستويات أبعاد الكفايات المهنية الأربعة (الإعلام، التوجيه، الإرشاد، التقويم والمتابعة) منخفضة، وقد يرجع ذلك إلى أغلبية مستشاري التوجيه في الدراسة الحالية لديهم أقدمية (أقل من 5 سنوات) أي في بداية العمل ولم يكتسبوا مهارات كافية، بالإضافة إلى كثرة الأعمال الإدارية وعدم التركيز على باقي المهام (الإعلام، والتوجيه، والإرشاد، والتقويم والمتابعة) أي إسناد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لمهام أخرى إدارية وتقنية على حساب خدمات الإرشاد النفسي، هذا بالإضافة إلى اتساع المقاطعات التربوية على مستوى المتوسطات و الابتدائيات، أيضاً نقص في التكوين وقلة الدورات التكوينية حيث أن هذا الأخير يعطي أهمية كبيرة في إكساب مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني القدرات والمهارات اللازمة لأداء المهام بفعالية، إضافة إلى أن بعض المستشارين لديهم نقص في المهارة وقلة التدريب على استخدام الاختبارات و الروايز، ويتوافق هذا مع دراسة خماد مُجَّد (2014) حول واقع استخدام الاختبارات النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبين أن (91%) من عينة البحث لا يستعملون هذه الاختبارات و (95%) منهم لا يمتلكون مهارة استخدامها بدرجة كافية و(54%) لا يمتلكون هذه المهارة إطلاقاً، هذا بالإضافة إلى اختلاف التخصصات الجامعية حيث أن المستشارين الذين ينتمون إلى تخصص علم اجتماع خاصة فرع التنظيم والعمل والصناعي تكوينهم

البيداغوجي لا يسمح لهم بتناول مواضيع لها علاقة بالإرشاد والنظريات الإرشاد، وأن التخصصات المعنية بالإرشاد علوم التربية وعلم النفس يكون لديهم إلمام أكثر بهذا المجال وهذا راجع إلى طبيعة مقاييس التكوين الجامعي.

وأن مستوى بعد كفاية الإعلام منخفض لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني ويرجع ذلك قلة الدورات التكوينية التي تسهم في تحسين أداء المستشار في مجال الإعلام، ربما أيضا صعوبة ربط ما هو نظري بالنسبة للمستشار ضمن واقع العمل الإرشادي، إضافة إلى نقص الوسائل والتجهيزات الإرشادية الخاصة بمجال الإعلام والتي يجب أن تتوفر في الجانب التطبيقي للدورات والأيام التكوينية منها أجهزة الإعلام الآلي وأجهزة العرض وغيرها، ويتوافق هذا مع دراسة قوارح ومجد وغيره (2017) والتي هدفت إلى الكشف على الكفاءات المهنية المطلوبة لمهنة مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني للقيم بمهام الإعلام والاتصال، حيث أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي أظهرت حاجة كبيرة في ضرورة التحكم في النشاطات التي تساعدهم على توصيل المعلومات للتلميذ بشكل واضح ومنظم من خلال تعبيرهم عن مدى حاجتهم للتدريب على الإلقاء والتحكم في أجهزة العرض وتقنيات التواصل مع الأولياء.

وبالنسبة لمستوى بعد كفاية التوجيه منخفض لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا يرجع إلى نقص التكوين لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في مجال التوجيه مما أدى إلى عدم تحسين قدراتهم في التطبيق الفعلي والاستغلال الجيد لاستبيان الميول والرغبات، عدم المشاركة الفعالة للمستشار التوجيه والإرشاد في مجالس المنعقدة في المؤسسة.

وبالنسبة لمستوى بعد كفاية الإرشاد منخفض لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا يعود إلى عدم التحكم في تقنيات وفنيات الإرشاد النفسي، والمقابلة الإرشادية وتوافقت هذه مع دراسة قوارح وغيره (2017) التي هدفت إلى التعرف على الكفاءات المهنية المطلوبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الجلفة اللذان توصلوا أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني يعبرون بحاجة كبيرة للتدريب عن فنيات الإرشاد النفسي بمتوسط حسابي قدر ب 2.84% ونسبة قدرت ب 82.72%، إضافة إلى خدمة التحكم في تقنيات المقابلة الإرشادية واستخدام الاختبارات و الروايات النفسية، كذا مواكبة التطورات الحاصلة في مجال الإرشاد النفسي.

و مستوى بعد كفاية التقويم والمتابعة منخفض لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وهذا يرجع إلى عدم القدرة على تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التقويم التربوي ونقص أداء المستشار في خدمات تقييم ومتابعة نتائج التلاميذ المدرسية يعود ربما لعدم قدرته على استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) بشكل جيد، كون هذا البرنامج مهم في تحليل نتائج التلاميذ، وتوافق هذا مع دراسة قوارح و مختار (2017) حيث توصل بأن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية الجلفة بحاجة إلى التدريب على هذا البرنامج بنسبة (93.2%)، حيث يرجع هذا إلى قلة المتخصصين المشرفين على عملية التكوين في هذا المجال المتعلق بالقياس والإحصاء التربوي إضافة إلى نقص التكوين الجامعي الذي قد يرجع بالدرجة الأولى إلى طبيعة المقاييس، وتركيزهم على المهام الإدارية وعدم إيجاد الوقت الكافي لتعلم الأساسيات الخاصة لمثل هذه التطبيقات.

مناقشة نتيجة الفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية، أي أن متغير الجنس لا يؤثر في الكفايات المهنية، وأن أدائهم المهني لا يختلف عن بعضهم البعض ولديهم نفس المستوى في الأداء، فسواء كان مستشارا أو مستشارة فالغاية من كليهما مدى تحقيق أهداف الإرشاد لما وجد من لأجله، وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجوازنة (2017) التي توصلت إلى أنه لا

توجد فروق في الكفايات المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير الجنس، وتتوافق مع نتيجة دراسة مراد أبو عقيل (2019) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين التربويين في مدارس عرب النقب حسب متغير الجنس، ودراسة الجنديل (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين المرشدين التربويين في مستوى الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة: لا يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف الأقدمية في الوظيفة، ويمكن تفسير ذلك التزام مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بحسب سنوات عملهم في مساهم المهني بتنفيذ البرنامج المسطر من طرف وزارة التربية وكذا الالتزام بالنصوص القانونية وذلك بهدف تحقيق غايات العملية الإرشادية. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة الغالمي (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين وفقاً لسنوات العمل، ودراسة المهدي (2019) التي توصلت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات المهنية لدى المرشدين النفسانيين بالمدارس الثانوية بالخرطوم تعزى لمتغير الأقدمية.

مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة: لا يوجد اختلاف دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً باختلاف التخصص الجامعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن كفاءة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعتمد على ما حصده من خلال مساهم الأكاديمي في أي تخصص من التخصصات المذكورة وإتمام أعمالهم التربوية وكذلك نفس الوضعية والأساليب التربوية في إنجاز المهام الموكلة لهم بنفس الأداء. وتتوافق مع نتيجة دراسة الجوازنة (2017) توصلت إلى أنه لا توجد فروق في الكفايات المهنية للمرشد التربوي تعزى لمتغير التخصص، ودراسة الغالمي (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين وفقاً للتخصص، ودراسة الخرجي (2010) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الكفايات المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً للتخصص، ودراسة المهدي (2019) التي توصلت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفايات المهنية لدى المرشدين النفسانيين بالمدارس الثانوية بالخرطوم تعزى لمتغير التخصص.

الأساليب الإحصائية المعتمدة لمعالجة فرضيات الدراسة:

يلجأ الباحث إلى الأساليب الإحصائية التي تساعده على الوصول إلى معطيات ونتائج يحلل من خلالها الظاهرة المدروسة، وقد استخدمنا الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ومعالجتها باستخدام:

الإحصاء الوصفي والبياني:

- التكرارات والنسب المئوية.
- متوسط الرتب.
- المضلعات التكرارية.

الإحصاء الاستدلالي:

- اختبار χ^2 للكشف عن دلالة الاختلاف بين مستويات الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- اختبار مان وتني "U" لعينتين مستقلتين، للكشف عن الاختلاف بين رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا للجنس (ذكور/إناث).
- اختبار "Z" للكشف عن دلالة الاختلاف بين رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا للجنس (ذكور/إناث).
- اختبار كروسكال واليس ($KW.test$) للكشف عن الاختلاف بين متوسطات رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا للأقدمية في الوظيفة، والتخصص الجامعي.

IV- الخلاصة:

توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج تشير لامتلاك مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية الوادي وولاية ورقلة مستوى منخفض في الكفايات المهنية، ومستوى منخفض في بعد كفاية الإعلام، وبعد كفاية التوجيه، وبعد كفاية الإرشاد، وبعد كفاية التقييم والمتابعة. ولا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على مقياس الكفايات المهنية. ولا يوجد اختلاف دال إحصائية في رتب درجات قياس الكفايات المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا باختلاف الأقدمية في الوظيفة، وباختلاف التخصص الجامعي.

- وبناء على نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم المقترحات التالية:

- 1- تقييم أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بشكل مستمر وذلك بهدف تطوير أدائهم نحو الأفضل والذي ينعكس بشكل إيجابي على مسار العملية التعليمية.
- 2- تقديم دورات وندوات متخصصة في الإرشاد لإكساب مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مهارات وكفايات تساهم في رفع أدائهم في الجانب الميداني.
- 3- العمل على رفع مستوى التأهيل العلمي والعملية، وعقد دورات تدريبية متواصلة، للتعرف على كل ما يستجد في العمل الإرشادي.
- 4- تزويد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بدليل منهجي خاص بالكفايات المهنية اللازمة لمهنة الإرشاد.
- 5- الحرص على تقديم التكوين المناسب أثناء الخدمة للارتقاء بالكفايات المهنية وتطويرها إلى مستويات عالية.

- 1- سهى حمزاوي،(2014)،الصعوبات التي توجه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بخنشلة، مجلة العلوم التربوية، 70-90.
- 2- مُجد كامل الناقة.(1987). البرنامج التعليمي القائم على الكفايات، أسسه و إجراءاته. الطبعة الأولى. القاهرة. دار الفكر.ص20.
- 3- سهام الزهراني،(2012)،الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية،رسالة ماجستير غير منشورة.
- 4- خماد مُجد،(2014)، تأثير الوضعية المهنية على أداء مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد08،جامعة حمه لخضر الوادي،ص124،109.
- 5- سعيد عبد العزيز وجودت عطوي.(2009).التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية، أساليبه الفنية تطبيقاته العملية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.ص20.
- 6- جدوع أبو يوسف،(2008)، فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة.
- 7- بلقاسم عطيات،(2019)، قراءة في عملية التكوين بالنسبة لمستشار التوجيه، جامعة زيان عاشور الجلفة،مجلة آفاق علمية، المجلد 11، العدد 02، ص 357-373 .
- 8- مُجد السعودي،(2017)، تصور مقترح لتطوير الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية بمصر في ضوء خبرات بعض الدول،جامعة كفر الشيخ،مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 24، ص 158-292.
- 9- سناء الخزرجي،(2010)،الكفاية المهنية لدى المرشدين وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية، جامعة ديالى، العراق،رسالة ماجستير غير منشورة.
- 10- زيان مرز،(2012)،الكفايات المهنية للمرشد التربوي،جامعة ديالى، مجلة الفتح، العدد52، ص355-370.
- 11- سهيلة الفتلاوي.(2003).الكفايات التدريسية. الطبعة الأولى. دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان (الأردن).ص74.
- 12- مُجد عمراني،(2013)، وجهة نظر مستشاري التوجيه المهني والمدرسي حول عملية تفعيل دورهم في المؤسسات التربوية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة وهران.
- 13- مُجد قوارح و مختار غريب،(2017)، الكفاءات المهنية المتطلبة لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد31، ص485، 496.
- 14- خماد مُجد،(2014)،واقع استخدام الاختبارات النفسية في العملية الإرشادية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حمه لخضر الوادي، العدد 06،ص186،200.